

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.18>

orcid. org / 0000-0002-5278-4324

© Сапітон Д.В., 2024

Д.В. Сапітон

**ЩОДО ПИТАННЯ БРОНЮВАННЯ  
ІТ-ФАХІВЦІВ НА ПЕРІОД МОБІЛІЗАЦІЇ  
ТА НА ВОЄННИЙ ЧАС**

D. SAPITON

**REGARDING THE ISSUE OF BOOKING  
IT SPECIALISTS FOR THE PERIOD OF  
MOBILIZATION AND DURING WARTIME**

**Анотація.** Метою статті є визначити перелік проблемних питань стосовно бронювання ІТ-фахівців та сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства. Автор досліджує питання бронювання від мобілізації такого важливого для економіки України людського ресурсу як ІТ-спеціалісти. Автором здійснено аналіз статистичних даних щодо ІТ-сектору в Україні наведених у звіті "IT Research Ukraine 2023: адаптивність та стійкість під час війни" Асоціації «Львівський Кластер інформаційних технологій та бізнес-послуг». У статті розглянуто проблему відтоку кадрів у галузі ІТ з приводу загальної мобілізації, яка може стати загрозою для цього сектору. Автор приходить до висновку, що збереження людського ресурсу у даній галузі є критично важливим, особливо з урахуванням його економічної цінності. Для цього пропонується внести зміни до чинного законодавства, які надавали б військовозобов'язаним ІТ-фахівцям, що працюють за гіг-контрактом, право бути заброньованими на період мобілізації та воєнний час. Автор робить акцент на відсутності механізму обліку осіб, залучених до гіг-контрактів, які можуть підлягати бронюванню. Для вирішення цієї проблеми пропонується запровадження електронного кабінету військовозобов'язаного, через який можна оновлювати дані щодо своєї зайнятості. Також визначено потребу удосконалення Порядку бронювання та Критеріїв визначення. Окремий аспект статті стосується включення роботодавців-резидентів Дія Сіті до переліку підприємств, які можуть негайно подавати списки військовозобов'язаних для бронювання без підтвердження відповідних критеріїв. Автор аргументує, що ці роботодавці вже пройшли перевірку для отримання свого статусу, що значно суворіша за вимоги, встановлені законодавством для бронювання.

**Ключові слова:** бронювання від мобілізації, трудовий контракт, гіг - контракт, гіг - спеціаліст, ІТ-спеціаліст, ІТ-сектор економіки, правовий режим Дія Сіті,

**Abstract.** The goal is to identify a list of problematic issues related to the reservation of IT specialists and to formulate proposals for improving the current legislation. Ukrainian IT companies provide services in software development, testing, consulting and other related fields for

companies all over the world. The author explores the issue of reservation from mobilization of such an important human resource for the economy of Ukraine as IT specialists. The author analyzes statistical data regarding the IT sector in Ukraine as presented in the report "IT Research Ukraine 2023: Adaptability and Resilience During War" by the Association "Lviv Cluster of Information Technologies and Business Services." The article discusses the problem of brain drain in the IT field due to general mobilization, which may pose a threat to this sector. The author concludes that preserving the human resource in this field is critically important, especially considering its economic value. To achieve this, changes to current legislation are proposed that would grant IT professionals under gig contracts the right to be reserved during mobilization and wartime. The author emphasizes the lack of a mechanism for accounting for individuals engaged in gig contracts who may be subject to reservation. To address this issue, the introduction of an electronic cabinet for conscripts is proposed, through which data regarding their employment status can be updated. The need to improve the Reservation Procedure and Criteria for Determination is also identified. A separate aspect of the article concerns the inclusion of resident employers of Diya City in the list of enterprises that can immediately submit lists of conscripts for reservation without confirmation of the relevant criteria. The author argues that these employers have already undergone strict verification to obtain their status, which exceeds the requirements for reservation.

**Keywords:** reservation from mobilization, labor contract, gig contract, gig specialist, IT specialist, IT sector of the economy, legal regime of Diya City.

*Постановка проблеми.* На тлі нинішнього геополітичного ландшафту, особливо в контексті війни в Україні, наукова спільнота зосереджує свою увагу на надзвичайно важливих аспектах цього конфлікту. Вже протягом декількох років Україна переживає найскладніші випробування, зазнаючи військової агресії та територіальної загрози. Поширення цього конфлікту має визначні наслідки для безпеки та прав людини в регіоні.

Україна вживає різноманітні заходи та мобілізує різні ресурси для відбиття агресії та забезпечення національної безпеки. Серед цих ресурсів можна виділити: економічні ресурси, дипломатичні, інформаційні, технічні та науково-дослідницькі ресурси та людські ресурси – Україна активно мобілізує свої громадянські та військові сили для забезпечення обороноздатності.

Військова мобілізація та участь громадян в армійських структурах стали невід’ємною частиною стратегії відбиття агресії. Людські ресурси є найціннішим ресурсом, адже люди, які готові служити у військових силах, надають суспільству можливість відстоювати свою територіальну цілісність. Їхня військова готовність та відданість можуть визначати ефективність оборонної стратегії.

Однак, важливо не забувати, що людські ресурси грають ключову роль у забезпеченні економічної стійкості та фінансуванні військових операцій. Мобілізація економічних ресурсів забезпечує необхідні фінансові засоби для проведення війни.

Одним із перспективних напрямків економіки України є ІТ галузь. Українські ІТ-компанії надають послуги з розробки програмного забезпечення,

тестування, консалтингу та інших супутніх галузей для компаній у всьому світі. Це призводить до притоку іноземної валюти в економіку країни. ІТ-галузь є однією з найшвидше зростаючих і створює значну кількість робочих місць. Це сприяє зменшенню безробіття та підвищенню рівня доходу в суспільстві. ІТ-спеціалісти вносять великий внесок у розвиток інновацій і технологій, що також допомагає підтримувати конкурентоспроможність країни в глобальному ринку та прискорює темпи економічного розвитку. ІТ-галузь надає важливі послуги для внутрішнього ринку, такі як: розробка програм для управління бізнесом, медичні інформаційні системи, електронне урядування та інше, що покращує ефективність та якість суспільного життя. ІТ-галузь може бути дуже гнучкою та адаптивною до змін в економічному середовищі. Це дозволяє країні легше справлятися з викликами, такими як економічні кризи або війна.

Станом на сьогодні чинне законодавство про мобілізацію не в повній мірі враховує суспільні відносини які склалися в ІТ-секторі економіки, у зв'язку з чим існує ряд проблем які важливо вирішити якнайшвидше.

*Аналіз останніх досліджень.* У науковому середовищі питання бронювання роботодавцем своїх працівників досліджується вже довгий час. Однак нові виклики у цьому напрямку з'явилися після реформування законодавства про мобілізацію та прийняття Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) [1] яким запроваджено «гіг-контракт» – гібридний правовий механізм цивільного та трудового права.

Дослідження даної проблематики майже відсутнє, між іншим можна відзначити напрацювання таких авторів. О. Г. Середа та Д.І. Заїка висвітлили питання трудової мобільності та бронювання осіб які працюють в секторі ІТ під час воєнного стану [2].

І.Б. Тацишин дослідив питання підстав і порядку бронювання та зазначає про проблемні питання щодо підтвердження підприємством статусу критично важливого для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період як однієї з умов для подальшого бронювання працівників [3].

Т.С. Томляк акцентує увагу щодо розбіжностей між надання військово-зобов'язаним відстрочки від призову у зв'язку із бронюванням та звільненням військовослужбовців із військової служби. Окремо автор, аналізуючи судову практику, наголошує, що після набуття статусу військовослужбовця, така особа не може бути звільнена з військової служби у зв'язку з бронюванням [4].

В рамках теми, що розглядається, цікавим, на наш погляд, буде зазначити позицію Вінченцо Бове, Ріккардо Ді Лео та Марко Джані. В своїх дослідженнях вони розвивають думку, що на тлі того, що численні європейські політичні діячі з різних політичних спрямувань, незважаючи на відсутність емпіричних

доказів у цьому відношенні, висловлюють підтримку поверненню військового призову для сприяння громадянським якостям, – дослідили це питання використовуючи квазі-випадкові варіації в реформах військового призову в 15 європейських країнах, та дійшли висновку, що повторне введення військової повинності як способу виховання патріотизму, ймовірно, призведе до зворотного ефекту. Автори зазначають, що групи осіб, що тільки що були звільнені від призову на військову службу, не розвивали більш негативного ставлення до держави, але насправді проявляли вищий рівень інституційної довіри ніж групи осіб, які служили обов'язковий термін як солдати через кілька років після цього [5].

*Метою статті* є визначити перелік проблемних питань стосовно бронювання ІТ-фахівців та сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства.

*Виклад основного матеріалу.* Згідно з даними дослідження Асоціації «Львівський Кластер інформаційних технологій та бізнес-послуг» – станом на серпень 2023 року всього активних та верифікованих ІТ-компаній в Україні – 2150 одиниць.

У цих компаніях працює 307 тис. ІТ-спеціалістів, з яких 242 тис. спеціалістів перебувають в Україні. Тобто 65 тис. спеціалістів перебувають за кордоном. Станом на 2022 рік кількість ІТ-спеціалістів складала 285 тис. з них 228 тис. – перебувають в Україні, 50–57 тис. – перебувають за кордоном [6, с. 6–7].

Загальний економічний ефект від діяльності ІТ-індустрії України складає \$12.74 млрд, оборот ІТ-галузі в 2022 році склав \$7.96 млрд, сплачено податків представниками ІТ-індустрії до бюджетів різних рівнів за 2022 рік – \$585 млн, було здійснено прямих інвестицій в Україну у 2022 році на суму \$238 млн [6, с. 8].

Частка ІТ у ВВП України – 4,9%. Оборот ІТ-галузі за 2021 рік – \$7,89 млрд, за 2022 рік – \$7,97 млрд, прогнозований розрахунок на 2023 рік – \$8,0 млрд. Медіана доходу ІТ-спеціалістів в Україні складає \$2 630. Більше 213 тис. ІТ-спеціалістів спрямовують частину доходів на благодійність. 93,6% айтивців скеровують частину бюджету на благодійність, 6,8% «донейтять» більше чверті доходу [6, с. 9, 11].

Середній чек на благодійність одного ІТ-фахівця щомісяця складає \$264. Загалом бюджет ІТ-фахівця приблизно розподіляється наступним чином ~38% – Базові потреби (харчування, житло, одяг, погашення боргових зобов'язань), ~16% – Додаткові потреби (дозвілля, хобі, транспорт, тощо.), ~11% – Благодійність, ~26% – заощадження, ~9% – інше [6, с. 26].

Усього 92% ІТ-компаній фінансують реалізацію проєктів воєнного часу, спрямованих на наближення нас до перемоги (wartime projects) [6, с. 55].

Приблизно 36% генеральних директорів (далі – CEO) ІТ-компаній планують у найближчий рік відкривати нові офіси, з них лише 8% – в Україні, при цьому 5% CEO мають у планах закрити офіс в Україні [6, с. 61].

Лише 59,5% ІТ-фахівців хочуть жити в Україні. Важливими факторами які змінюють індивідуальну загальну міграційну установку є у тому числі стратегія безпеки держави, що базується на розбудові професійної армії, створення компаніями умов та/або додаткових стимулів для переїзду за межі України, відновлення та функціонування економіки через жорстке державне регулювання, зокрема щодо умов ведення бізнесу, оподаткування, тощо.

Окрім того, виїзд айтівців за кордон можуть спричинити: відмова клієнтів співпрацювати з ІТ-спеціалістами в Україні, загальна мобілізація та військове зобов'язання, гіпотетична втрата чи руйнування житла. За даними дослідження навіть при найбільш позитивному сценарію існує загроза втратити людський капітал [6, с. 64–72].

Аналізуючи статистичні дані звіту можна дійти наступних висновків. У 2023 році у порівнянні з 2022 роком на декілька тисяч збільшилась кількість спеціалістів які перебувають закордоном. Одним із важливих факторів, які може вплинути на міграційні настрої ІТ-спеціалістів, є загальна мобілізація та військове зобов'язання. При цьому дані щодо обороту ІТ-галузі за 2021–2023 роки свідчать про стабільність та стійкість цього сектору економіки.

Погоджуємося з думкою В. Гайворонської про те, що в умовах воєнного стану та оголошення загальної мобілізації, вкрай важливо зберігати баланс між фронтом та тилом в країні, враховуючи нагальну необхідність функціонування підприємств критичної інфраструктури, виконання завдань на потреби Збройних Сил України, задоволення потреб населення – саме для цього і передбачений такий правовий механізм як бронювання працівників [7, с. 12–13].

Форми зайнятості ІТ-спеціалістів розподілились наступним чином – 78,6% договір підряду (ФОП), 12,1% – трудовий договір, 7,6% – гіг-контракт Дія Сіті, 3,2% – найманий /штатний працівник Дія Сіті, 1,6% – змішана форма, 0,5% – інша форма співпраці, 0,1% самозайнятий за кордоном [6, с. 27].

Враховуючи зазначені дані, домінуючою формою зайнятості серед ІТ-спеціалістів є діяльність з надання послуг/виконання робіт за цивільно-правовою угодою з ІТ-компанією яка у свою чергу є замовником послуг або ІТ-продукту. Одночасно за даними дослідження лише близько 10% ІТ-спеціалістів працюють як фахівці у розумінні законодавства про Дія Сіті. Зазначені данні свідчать про низьку довіру до правового режиму Дія Сіті.

Закон визначає, що фахівець це працівник чи гіг-спеціаліст резидента Дія Сіті або фізична особа (фізична особа – підприємець), залучена резидентом Дія Сіті на підставі іншого цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяль-

ності, передбачених частиною четвертою статті 5 цього Закону (п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону).

З моменту прийняття Кабінетом Міністрів України Постанови від 27 січня 2023 р. № 76 Київ «Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військово-зобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час»» (далі – Постанова) [8] досі не вирішено належним чином питання щодо бронювання ІТ-спеціалістів, у тому числі й таких, як гіг-контрактери. Невирішеність у правовому полі питання щодо бронювання останніх може у подальшому негативно вплинути на економіку країни, яка перебуває у стані війни.

Як зазначають О.Г.Середа та Д.І. Заїка, сектор ІТ продовжує наповнювати держбюджет за рахунок сплати податків, зборів інших обов'язкових платежів майже в тій самій кількості як і в довоєнний період (до 24 лютого 2022 року), що забезпечує надійний тил. З початком війни значна кількість працівників ІТ-галузі долучилися до ІТ-армії та ведуть війну з ворогом у кіберпросторі на додачу до виконання трудових обов'язків. Ненадання права бронювати ІТ-фахівців, які працюють за нетиповими формами зайнятості і становлять велику частину від загальної кількості ІТ-фахівців - спричинить занепад бізнес-процесів ІТ-сфери, призведе до зменшення надходжень податків до держбюджету, знизить кількість учасників ІТ-армії [2, с. 71].

Погоджуємося з думкою авторів, за виключенням питання щодо ІТ-армії – формування діяльності якої не врегульовано нормативно-правовими актами. Дії такого формування однозначно є, швидше за все, більше позитивним явищем для країни, яка перебуває у стані війни, однак, без координації з боку військового керівництва щодо визначення потенційних цілей для подальших атак ІТ-армії – користь знижується.

Логічно припустити, що однією з причин, чому нетипові форми зайнятості не враховуються чинним законодавством про мобілізацію є відсутність механізму обліку осіб які залучені до такої зайнятості. У рамках класичних трудових відносин між працівником і роботодавцем – останній має обов'язок щодо ведення обліку військовозобов'язаних та подальшої передачі інформації стосовно них до територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (далі – ТЦК та СП). Посадові особи ТЦК та СП мають інформацію щодо віку працівника, його спеціальності, стажу роботи, іншої інформації яка є важливою для ведення відповідних реєстрів.

Для осіб з нетиповими формами зайнятості проблему обліку можливо вирішити шляхом запровадження механізму подачі інформації щодо себе в електронній формі.

Дозволяючи всім спеціалістам, незалежно від форми зайнятості (трудовий договір, аутсорсинг, аутстафінг, фриланс і т. д.), мати рівний доступ до

можливості отримати бронювання, Україна, дійсно, таким чином вирівняє у правах фахівців у сфері ІТ та виконає зобов'язання які вона взяла на себе при ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці про усунення дискримінації в галузі праці та занять № 111 [2, с. 72].

Однак, враховуючи те, що за даними дослідження станом на 2023 рік, лише близько 10% ІТ-спеціалістів працюють як фахівці у розумінні законодавства про Дія Сіті, вважаємо вкрай необхідним вжити заходи щодо популяризації правового режиму, у тому числі, шляхом внесення законодавчих змін які б стимулювали та пришвидшували перехід ІТ-спеціаліста, в контексті оформлення своєї діяльності, від ФОП до фахівця в розумінні законодавства про Дія Сіті.

Одним із таких заходів є надання можливості роботодавцям-резидентам Дія Сіті бронювати фахівців залучених до праці за гіг-контрактом.

Щодо актуальної процедури бронювання, І.Б. Тацішин зазначає, що передбачений Порядком алгоритм бронювання працівників є чітко структурованим та доступним для розуміння, але поряд з тим, на практиці існують певні проблеми з підтвердженням певних критеріїв так як документи, які їх підтверджують, потребують саме письмових звернень [3, с. 201].

Не можемо погодитись з думкою автора про те, що процедура бронювання є чітко структурована та зрозуміла з огляду на наступне.

Станом на сьогодні, затверджений Постановою, Порядок бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану (далі – Порядок бронювання) [8] передбачає бронювання на період мобілізації та на воєнний час військовозобов'язаних, яких можна поділити на чотири категорії осіб.

Перша категорія – це військовозобов'язані, які працюють в органах державної влади, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, у разі, коли це необхідно для забезпечення функціонування зазначених органів.

Друга категорія – це військовозобов'язані які працюють на підприємствах, в установах і організаціях, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення), у разі, коли це необхідно для виконання встановлених мобілізаційних завдань (замовлень).

Третя категорія – це військовозобов'язані, які працюють на підприємствах, в установах і організаціях, що здійснюють виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, необхідних для забезпечення потреб Збройних Сил, інших військових формувань.

Четверта категорія – це військовозобов'язані, які працюють на підприємствах, в установах і організаціях, що є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

ІТ-галузь в Україні, здебільшого, надає послуги іноземним клієнтам. Тому логічно припустити, що підприємства, установи і організації ІТ-сфери, здебільшого, будуть бронювати своїх фахівців як працівників четвертої категорії та рідше – другої і третьої. Перша категорія – взагалі виключення із правил, до неї можна віднести ІТ-фахівців які працюють, наприклад, у Міністерстві цифрової трансформації України, департаментах цифрової трансформації місцевих рад, тощо.

Порядок та критерії визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєвільності населення в особливий період затверджені Постановою (далі – Критерії визначення) [8] визначають підприємства критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період за такими критеріями:

1) Загальна сума сплачених податків і зборів: Підприємство визнається критично важливим, якщо загальна сума сплачених податків, зборів і платежів до державного і місцевих бюджетів, крім митних платежів, перевищує еквівалент 1,5 млн. євро за звітний податковий рік.

2) Сума надходжень в іноземній валюті: Підприємство визнається критично важливим, якщо сума надходжень в іноземній валюті, крім кредитів і позик, за звітний податковий рік перевищує еквівалент 32 млн. євро за середньозваженим офіційним курсом Національного банку.

3) Стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Підприємство визнається критично важливим, якщо воно має стратегічне значення відповідно до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави.

4) Важливе значення для галузі національної економіки чи територіальної громади: Підприємство визнається критично важливим, якщо воно має важливе значення для галузі національної економіки чи задоволення потреб територіальної громади, за критеріями, встановленими органами виконавчої влади.

5) Відсутність заборгованості із сплати єдиного внеску: Підприємство визнається критично важливим, якщо воно не має заборгованості із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

6) Розмір середньої заробітної плати: Підприємство визнається критично важливим, якщо середньозважений розмір заробітної плати застрахованих осіб-працівників перевищує розмір середньої заробітної плати у регіоні за IV квартал 2021 р.

7) Резидент Дія Сіті: Підприємство визнається критично важливим, якщо воно є резидентом Дія Сіті (п. 2 Критеріїв визначення).

Аналізуючи Критерії визначення, можна дійти висновку, що за загальним правилом ІТ-компанія повинна відповідати як мінімум трьом критеріям. Якщо ж вона має статус «резидент Дія Сіті», це надає їй перевагу серед інших



роботодавців, адже наявність такого статусу вже означає, що вона потенційно відповідає як мінімум трьом критеріям.

Перший – критерій резидентства Дія Сіті, другий – критерій щодо середньої заробітної плати по регіону. Необхідно зазначити, що за даними Держстату найвища середня заробітна плата за IV квартал 2021 р. – 26759 грн у місті Київ, найменша це 13331 грн – Кіровоградська область [9].

ІТ-компанії, щоб отримати статус резидента Дія Сіті відповідно до Закону, необхідно виплачувати середню місячну винагороду залученим працівникам та гіг-спеціалістам у розмірі не менше ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні щодо євро, встановленим Національним банком України станом на перше число відповідного календарного місяця. Станом на сьогодні така заробітна плата значно перевищує вимоги встановлені Критеріями визначення.

Третій критерій – важливість значення для галузі національної економіки чи територіальної громади. Відповідно до «Критеріїв, за якими здійснюється визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для галузі національної економіки в сфері цифровізації» затверджених Наказом Мінцифри від 23.03.2023 р. № 30 (далі – Критерії визначення Мінцифри) [10] – провадження одного або кількох видів діяльності у сфері ІТ-індустрії, передбачених ч.4 ст.5 Закону, є підставою для визнання підприємства таким, що має важливе значення для галузі національної економіки в сфері цифровізації. Види діяльності, що передбачені ч.4 ст.5 Закону – це види, які ІТ-компанія має зазначити у заяві про набуття статусу резидента Дія Сіті (пп. 3 п. 1 Критеріїв визначення Мінцифри).

Таким чином, факт наявності у роботодавця статусу резидента Дія Сіті потенційно свідчить про відповідність як мінімум трьом критеріям.

Критерії визначення передбачають виключення щодо наявності критеріїв для певних видів підприємств. Так, спеціалізовані установи ООН, закордонні дипломатичні установи в Україні, представництва донорських установ, виконавці проектів міжнародної технічної допомоги, представництва міжнародних організацій, міжнародні та українські неурядові організації, які реалізують гуманітарні проекти за кошти міжнародних партнерів визнаються критично важливими незалежно від наявності критеріїв, достатньо лише внесення їх до переліку який затверджується Міністерством закордонних справ України або Секретаріатом Кабінету Міністрів України.

І хоча, аналізуючи даний перелік, можна дійти висновку, що він сформований із установ та/або організацій, які не мають на меті отримання прибутку, однак, вважаємо, за доцільне додати до цього переліку й роботодавців-резидентів Дія Сіті з огляду на наступне.

По-перше, як вже попередньо зазначалось, резиденти Дія Сіті потенційно вже відповідають як мінімум трьом критеріям, які передбачені Критеріями визначення. Процедура отримання статусу резидента Дія Сіті вже передбачає у

собі виконання вимог, що є жорсткішими ніж ті, які передбачені Критеріями визначення.

По-друге це спростить процедуру бронювання та відповідно зменшить навантаження пов'язане із адмініструванням цього процесу. Загальна процедура передбачає те, що роботодавець-резидент Дія Сіті першим кроком – визначає чи належить до сфери ІТ-індустрії, обирає мінімум три будь-яких критерії критичності, готує в довільному форматі лист-звернення та надсилає його до Мінцифри. Другий крок – Мінцифри отримує документи, визначає чи відповідає підприємство мінімум трьом обраним критеріям та приймає відповідне рішення про яке повідомляє роботодавця-резидента Дія Сіті. Третій крок – підприємство готує списки військовозобов'язаних за встановленою законодавством формою, довідку про їх кількість та надсилає до Мінцифри. Четвертий крок – Мінцифри перевіряють надіслані документи та направляють для погодження із Генштабом Збройних Сил (далі – Генштаб). П'ятий крок – Генштаб за результатами перевірки списків щодо повноти їх заповнення, наявності обґрунтувань надсилає документи до Мінекономіки. Шостий крок – Мінекономіки приймає рішення про бронювання військовозобов'язаних надсилає до Мінцифри, а також Генеральному штабу Збройних Сил. Сьомий крок – Мінцифри повідомляє роботодавця-резидента Дія Сіті про отримання бронювання. Восьмий крок – підприємство здійснює видачу своїм працівникам витягів із рішення про бронювання військовозобов'язаних та повідомляє про це відповідні територіальні центри комплектування та соціальної підтримки.

Вважаємо, що процедура бронювання працівників резидента Дія Сіті має не виправдане надмірне регулювання в частині підтвердження наявності критеріїв та потребує удосконалення.

*Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* З наведених статистичних даних можна дійти висновку про те, що сектор ІТ займає важливе для економіки України місце, особливо у період воєнного стану. Насамперед, це зумовлено високою стабільністю від зовнішніх факторів впливу. Можливістю постійного живлення внутрішнього ринку валютними надходженнями. Високою прибутковістю, що у подальшому позитивно впливає на бюджети усіх рівнів. ІТ-галузь продемонструвала великий економічний внесок зі значним оборотом, податковими сплатами та прямими інвестиціями в Україну.

Однак, станом на сьогодні існує загроза відтоку кадрів цієї галузі. Причиною цьому може бути у тому числі загальна мобілізація. Тому, враховуючи економічну цінність людського ресурсу даної галузі, особливо важливо вжити заходів спрямованих на збереження кадрового потенціалу, що полягає у внесенні змін до чинного законодавства.

Необхідно надати можливість військовозобов'язаним ІТ-фахівцям, які працюють за гіг-контрактом, право бути заброньованим на період мобілізації та на воєнний час.

Ймовірною причиною чому гіг-контрактери не враховуються чинним законодавством про мобілізацію як одні із суб'єктів, які можуть підлягати бронюванню, є відсутність механізму обліку осіб, які залучені до такої зайнятості. Дана проблема вирішується запровадженням електронного кабінету військовозобов'язаного, через який буде можливо оновити дані стосовно себе.

Не менш важливо здійснити удосконалення Порядку бронювання та Критеріїв визначення, віднести роботодавців-резидентів Дія Сіті до переліку підприємств, які мають право одразу подавати списки військовозобов'язаних для бронювання до профільного центрального органу виконавчої влади без підтвердження наявності відповідних критеріїв, адже вони й так для отримання свого статусу проходили перевірку на відповідність критеріям, які є набагато жорсткішими.

### Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
2. Серета О.Г., Заїка Д.І. Актуальні питання бронювання військовозобов'язаних ІТ-фахівців в період загальнонаціональної мобілізації. Прикарпатський юридичний вісник. 2022. Вип. 6 (47). С. 69–74.
3. Тацишин І.Б. Правові питання бронювання військовозобов'язаних в умовах воєнного стану. Конституційні права і свободи людини та громадянина в умовах війни та післявоєнний період: матеріали наукового семінару. 2023. С. 198–202;
4. Томляк Т.С. Актуальні проблеми мобілізації та звільнення з військової служби в умовах воєнного стану. Наукові інновації та передові технології. (Серія «Право»). 2023. № 11(25). С. 309-319;
5. Bove, V., Di Leo, R. and Giani, M., Military Culture and Institutional Trust: Evidence from Conscription Reforms in Europe. American Journal of Political Science. (2023). С. 1–16;
6. Асоціація "Львівський Кластер інформаційних технологій та бізнес-послуг". Звіт "IT Research Ukraine 2023: Адаптивність та стійкість під час війни. 2023. С. 1–77. URL: <https://itcluster.lviv.ua/dynamika-it-industriyi-pid-chas-vijny-rezultaty-it-research-ukraine-2023/>.
7. Гайворонська В. Бронювання працівників під час війни як інструмент функціонування економіки. Актуальні шляхи вдосконалення українського законодавства: зб. тез наук. доп. і повідомл. XV Всеукр. наук.-практ. конф. вчених, практик. юристів, аспірантів та студентів. 2022. С. 12–15.
8. Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-2023-%D0%BF#n14>.
9. Державна служба статистики: Середня заробітна плата штатних працівників по регіонах за місяць у 2021 році/Average wage of regular employees by region (monthly information), 2021. URL: <https://cutt.ly/iwLBWIY0>.
10. Про затвердження Критеріїв, за якими здійснюється визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для галузі національної економіки в сфері цифровізації: Наказ Міністерства цифрової трансформації України від 23.03.2023. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0612-23#Text>.